



**PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, PENGALAMAN KERJA, KEMAMPUAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang)

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

ACHMAD RIAN ABIMANYU

NPM. 21601081268

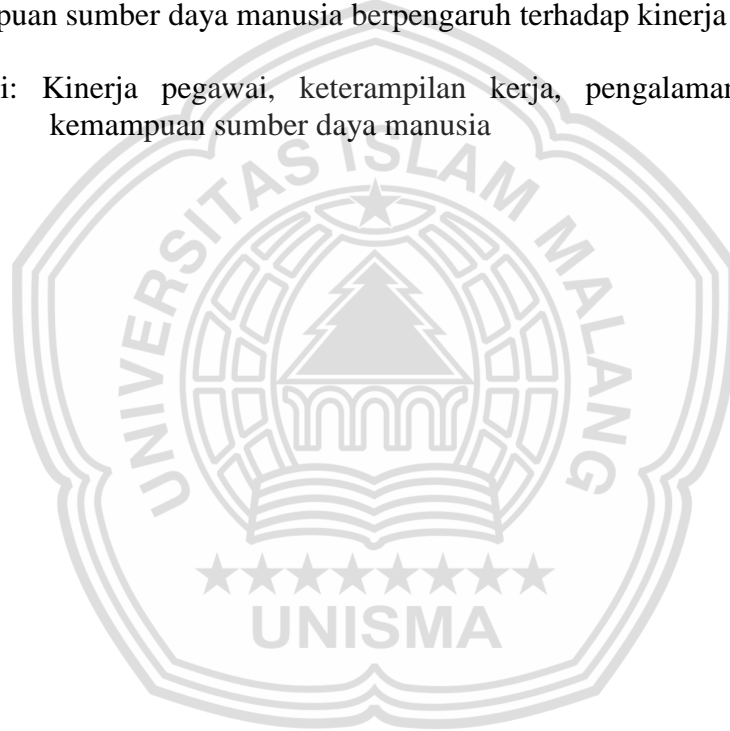


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2021**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Jumlah sampel 69 pegawai. Teknik pengambilan sampel dihitung dengan menggunakan perhitungan rumus slovin. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan kemampuan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan kemampuan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja pegawai, keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan kemampuan sumber daya manusia



ABSTRACT

This study aims the effect of work skills, work experience, and human resource capabilities on the performance of the employees of the Malang City Environment Office. The number of samples is 69 employees. The sampling technique was calculated using the Slovin formula calculation. The method of data collection in this study used a questionnaire. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression. The results showed that simultaneously work skills, work experience, and human resource capabilities had an effect on employee performance. Partially, work skills, work experience, and human resource capabilities affect employee performance.

Keywords: Employee performance, work skills, work experience, and human resource capability



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah aktivitas yang terdiri dari bagian-bagian sistem saling berkaitan dengan satu sama lainnya. Aktivitas ini merupakan kegiatan yang berurutan, teratur dan memiliki pola yang berulang-ulang. Organisasi atau kelompok yang memiliki tujuan dan keinginan yang sama. Hasibuan (2013:24), menyatakan bahwa organisasi merupakan sekelompok orang memiliki tujuan tertentu dengan sistem perserikatan formal, berstruktur. Artinya organisasi juga merupakan kumpulan dari peranan, hubungan dan tanggung jawab yang jelas dan tetap. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa yang di butuh kan seperti, sumber daya modal atau uang, teknologi operasional atau untuk produksi, sumber daya manusia dan lain-lain

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga pegawai memiliki kinerja yang baik. Departemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk merekrut calon pegawai

yang memiliki kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Kompetensi pegawai ini akan menjadi acuan bagi para manajer untuk menempatkan mereka pada sebuah posisi pekerjaan tertentu. Tidak hanya merekrut, departemen SDM juga bertanggung jawab untuk mempertahankan dan mengembangkan pegawai yang memiliki kompetensi yang baik karena kompetensi dapat memprediksi perilaku dan kinerja seseorang.

Elemen yang paling penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, karena ini adalah salah satu tolak ukur dari keberhasilan organisasi. Termasuk organisasi yang berhubungan dengan pemerintahan atau instansi pemerintah untuk mencapai tujuan tujuannya. Perilaku yang ada pada sumber daya manusia timbul karena adanya faktor atau motif penggerak dari diri manusia itu sendiri. Organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya harus memiliki kinerja yang baik atau optimal dan sesuai dengan standar organisasi dan mendukung terciptanya tujuan organisasi atau instansi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan

menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Penilaian disini dimaksudkan untuk mengetahui apakah unjuk kerja dari pegawai sudah memenuhi standar kerja yang diharapkan atau belum. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk instansi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, dengan standar kesepakatan bersama dan target serta sasaran yang ingin dicapai. Adanya upaya-upaya peningkatan kinerja usaha memunculkan beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhinya, di antaranya adalah keterampilan, pengalaman dan kemampuan SDM. Sudaresti (2014) menyatakan bahwa keterampilan (*skill*) adalah kegiatan yang memerlukan praktik atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Dengan memiliki keterampilan yang dapat

digunakan dalam pekerjaannya maka mereka pun akan siap bekerja karena telah memiliki keterampilan. Jika pekerjaan yang dimiliki mengarah kepada kinerja yang baik maka akan mengarah kepada imbalan yang sesuai.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh salah satunya yaitu Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreativitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Keterampilan/kemampuan tersebut pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau menguasai dari salah satu bidang keterampilan yang ada.

Tolo (2010) menyatakan bahwa Keterampilan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Keterampilan sangat berperan penting di dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan dimana dengan adanya keterampilan maka seorang pegawai dapat melaksanakan tugas maupun pekerjaan dengan lancar dan dapat menghindarkan kesalahan-kesalahan yang terjadi pada proses pelaksanaan pekerjaan atau tugas yang pada akhirnya mampu mendorong produktivitas kerja pegawai itu sendiri. Dalam hal ini keterampilan seorang pegawai diperlukan karena dapat mendukung tingkat sikap mental serta kesehatan pegawai mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Pengalaman kerja didapatkan pada pegawai yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi (Rahmawati, 2016).

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Aristanti, 2018). Ratu (2010) membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan tugas yang nantinya akan diberikan. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kualitas kinerja (Nevia, 2016:4).

Kemampuan sumber daya Manusia menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Menurut Gibson, (2013: 145), dijelaskan

kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan Keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Effendi Sinuhaji (2014) ditemukan variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Outsourcing PT. Catur Karya Sentosa Medan. Namun demikian hasil penelitian tersebut dibantah oleh peneliti lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Sekartini (2016) ditemukan kemampuan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Warmdewa. Penelitian selanjutnya penelitian oleh Abdul Aziz Nugraha Pratama (2017) juga ditemukan Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal.

Peningkatan kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas pegawai secara total, mulai dari Pegawai dengan kedudukan kerja terendah sampai pada pegawai yang memegang jabatan tinggi, baik tidak tetap maupun tetap. Setiap pegawai harus mengambil tanggung jawab untuk memperoleh dan mentransfer pengetahuan pada bidang pekerjaannya. Oleh karena itu, setiap pegawai harus memiliki keterampilan yang merupakan bekal bagi pegawai dalam bekerja dengan baik, terutama menyangkut bidang pekerjaan yang membutuhkan

keterampilan. Berupa keterampilan komputer, mengoperasikan mesin fotokopi, atau keterampilan dalam bidang mengoperasikan peralatan kantor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Dengan demikian, keterampilan bagi pegawai dalam bekerja sangat penting, terutama dalam meningkatkan kinerjanya pada kenyataannya, tidak semua pegawai memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik dalam bidang pekerjaannya terutama keterampilan pada aspek persepsi terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pengendalian diri (sikap, emosi dan motif dalam bekerja).

Dinas Lingkungan Hidup merupakan lembaga yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah Provinsi dan Kabupaten / Kota di bidang lingkungan hidup. Dinas ini berperan dalam kegiatan yang berhubungan dengan masalah lingkungan seperti pencemaran air, pencemaran udara, limbah pabrik, sampah, sengketa tanah dan semua hal mengenai masalah lingkungan. Pegawai pada Dinas lingkungan hidup sebagai sumber daya yang turut mempengaruhi keberlangsungan organisasi tentu memiliki pikiran, perasaan dan perilaku tertentu. Organisasi harus mampu mengelola hal tersebut dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan organisasinya. Setiap instansi dipastikan ingin karyawannya memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2014). Untuk itu dalam kinerja pegawai diperlukan penentuan kriteria yang

jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Sinambela, dkk, 2012:5)

Fenomena masalah yang terdapat pada Dinas Lingkungan Hidup Malang ini adalah dimana Keterampilan kerja, Pengalaman kerja dan Kemampuan Sumber daya manusia pegawai masih perlu ditingkatkan karna faktanya masih belum sepenuhnya memenuhi standar dan tujuan yang diharapkan oleh instansi yang bersangkutan, dikarenakan Kemampuan pegawai yang berbeda-beda dan juga kesalahan-kesalahan yang kerap terjadi di lapangan kerja serta lingkungan kerja baru yang belum dikuasai pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan Fenomena, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka pokok permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja, pengalaman kerja dan kemampuan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai?

4. Bagaimana pengaruh kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian yang dimiliki antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja, pengalaman kerja dan kemampuan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta kegunaan terhadap pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

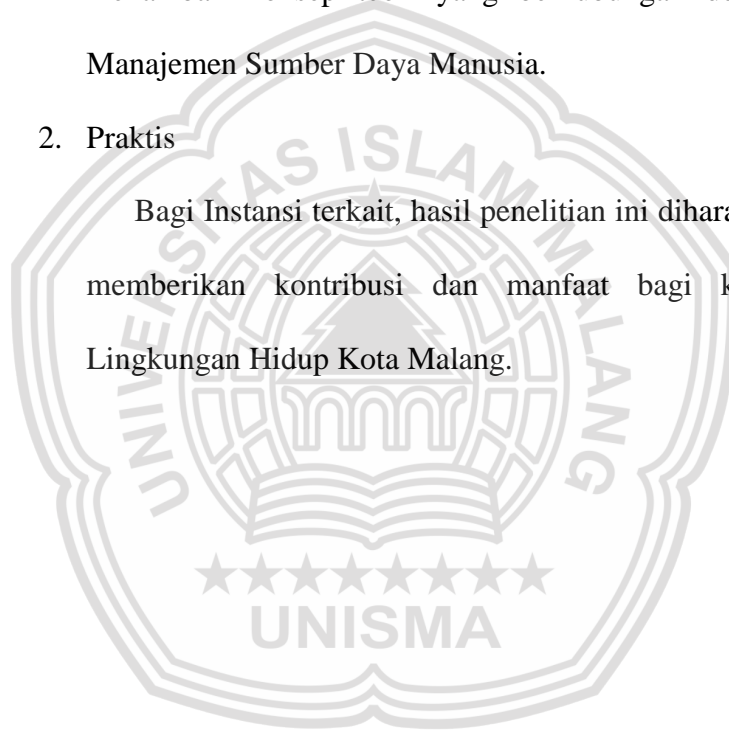
1. Teoritis

Bagi akademisi, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan deskripsi serta informasi yang bermanfaat untuk bahan kajian dan referensi.

Bagi penelitian lainnya, penelitian diharapkan dapat memberikan kesempatan untuk diteliti lebih lanjut dalam menambah konsep teori yang berhubungan dengan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Praktis

Bagi Instansi terkait, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dan manfaat bagi kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.





BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti apakah Variabel Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut :

1. Variabel Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Variabel Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
4. Variabel Kemampuan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

5.2 Keterbatasan

Adanya keterbatasan-keterbatasan dalam pengerjaan penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan dengan mengambil populasi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup.
2. Penelitian ini hanya menggunakan beberapa variabel saja yaitu: Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Sumber Daya Manusia sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat.

5.2 Saran

a. Bagi perusahaan

Adapun jawaban terendah dari responden terkait item pertanyaan dari setiap variabel yang harus diperhatikan lagi oleh perusahaan :

1) Variabel Keterampilan Kerja

Item pernyataan “Saya bisa memilih tugas mana yang harus diselesaikan terlebih dahulu” memiliki nilai rata-rata terendah. Berdasarkan hal tersebut maka pihak dinas seharusnya lebih memperhatikan keterampilan yang dimiliki oleh para pegawainya dengan memberikan tugas yang tidak timpang tindih agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin. Keterampilan tersebut pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau menguasai dari salah satu bidang keterampilan yang ada. Seorang pegawai dapat melaksanakan tugas maupun pekerjaan dengan lancar dan dapat menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada proses pelaksanaan pekerjaan atau tugas yang pada akhirnya mampu mendorong produktivitas kerja pegawai itu sendiri.

2) Variabel Pengalaman Kerja

Item pernyataan “Lama waktu saya bekerja di instansi ini memudahkan saya dalam bekerja” memiliki nilai rata-rata terendah. Berdasarkan hal tersebut guna meningkatkan kinerja pegawai pihak dinas perlu mempertimbangkan pengalaman kerja karyawan dimana tingkat

penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Dengan mempertimbangkan pengalaman kerja maka perusahaan akan memiliki karyawan yang lebih unggul serta dapat langsung memegang suatu tugas atau jabatan dan hanya memerlukan sedikit waktu untuk penyesuaian dan latihan.

3) Variabel Kemampuan Sumber daya Manusia

Item pernyataan “Saya mempunyai keterampilan dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi” memiliki nilai rata-rata terendah. Berdasarkan hal tersebut guna meningkatkan kinerja pegawai pihak dinas dapat memberikan pelatihan kepada pegawainya guna meningkatkan kemampuan dalam menggunakan teknologi dimana perkembangan ilmu teknologi berkembang begitu pesat.

b. Harapan bagi peneliti selanjutnya

Untuk pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut dianjurkan agar:

- 1) Menambahkan variabel lagi yang berbeda pada penelitian berikutnya agar bisa memperkuat pendapat.
- 2) Dapat menambah item pertanyaan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi.
- 3) Bisa menambahkan jumlah responden dan populasi yang lebih banyak dalam penelitiannya agar memperoleh hasil yang lebih sempurna.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S.Ruky, 2011, Sistem Manajemen Kinerja, Bumi Aksara. Jakarta.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alwi, Syafaruddin. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Aristanti, 2018, Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Barthos, Basir, 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro, Jakarta : Bumi Aksara Daryanto dan Bintoro, 2014, Manajemen
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya
- Fahmi, Irham. 2015. Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab. Bandung: Alfabeta.
- Foster, Bill. 2001. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. PPM. Jakarta. Penerjemah: Ramlan
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, 2013. Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Griffin, Ricky W. 2004. Manajemen; edisi ketujuh jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Hanggraeni, Dewi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara6
- Henry Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Iskandar. 2008. Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif). Jakarta: GP Press

- Iverson. 2011. *Memahami Keterampilan Pribadi*. Bandung: CV. Pustaka
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Katz, Daniel & Kahn, Robert L. 2006. *The Social Psychology of Organizations*. Dalam Becker & Neuhauser *The Efficient Organizations*. New York. Elsevier
- Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Megantoro, Dwi. 2015. *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya manusia Terhadap Usaha Kecil Menengah (Studi Kasus Pada UKM Gerabah Pundong, Bantul Yogyakarta*. Halaman 73-76.
- Meland, Lian A. (2013). *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makassar*. Skripsi S1 Pada Program Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Retrieved from repository.unhas.ac.id database.
- Mulyadi. (2011). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Raharjo, Paramita & Warso. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati)*. *Journal Of Management*, Vol.2 No.2.
- Resisti, Nevia Mutia. 2016. *Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan*. Jurnal. Sumbar: Program Studi Pendidikan Ekonomi.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, 2016. Pengaruh Kemampuan Manajemen Camat Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir
- Sari, 2016. Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga
- Sidauruk, Rio Salomo, 2019. “Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Keuangan Perusahaan Publik Sektor Jasa Pariwisata yang Terdaftar di BEI” , Skripsi, Fakultas Ekonomi Sumatera Utara, Medan.
- Simamora, 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe, 1993, *Competence at Work: Models for Superior Performance*, John Wily & Son, Inc, New York, USA
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutoto, 2004. “Dimensi Tingkat Kompetensi” Artikel, (<http://www.petra.ac.id/pusllt/journalis/dlr.php>,) di unduh pada tanggal 27 juli 2016 pukul 08.00
- Tjutju Yuniarsih dan Suwanto. 2013. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Tolo, 2010. Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado
- Triton P.B. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit Oriza.
- Viviani, N. E., Mufidah, E., & Fibriyani, V. 2020. “Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Seban Kota Pasuruan”. *Jurnal EMA*, 5(1).



Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. 2019. Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67.

